

CHARTRE SYNTEC COACHING

Coaching : Accompagner un salarié, un groupe ou une équipe, afin de favoriser l'optimisation de leur potentiel humain et professionnel pour un meilleur exercice de leurs responsabilités au sein de leur entreprise.

Coaching individuel : permet d'élaborer de nouvelles solutions et des comportements en adéquation avec les enjeux et les ambitions des individus et les besoins de l'entreprise.

Coaching collectif : permet de partager les ressources et les problématiques d'un groupe d'individus et d'élaborer la mise en oeuvre de solutions individuelles et/ou collectives pour un même objectif de développement et de performance.

Coaching d'équipe : permet de co construire et partager la stratégie d'équipe autour d'une cohésion et d'objectifs communs de développement du niveau de maturité de l'équipe.

La charte d'engagement en matière de coaching des sociétés adhérentes a pour objet de formaliser les droits et devoirs réciproques des employeurs, des salariés et des membres de Syntec Coaching, dans le cadre des missions de coaching.

1. Exercice du métier

Le coach exerce sa fonction à partir de sa formation et de son expérience validées par les dirigeants de son Cabinet pour les spécificités de ses interventions. Il lui appartient de développer en permanence ses aptitudes dans ses différents domaines d'intervention. L'habilitation porte sur son niveau d'expérience dans le conseil ou le management, sa formation spécifique au coaching et à l'accompagnement des groupes et des équipes, et sa maîtrise de la relation de face à face ou avec un groupe.

2. Contrats

Le coach est attentif au métier, aux usages, à la culture, au contexte et aux contraintes de l'organisation pour laquelle il travaille. Le contrat commercial s'effectue entre l'entreprise et le Cabinet. Il précise les objectifs de la mission, la durée, le tarif et le périmètre de confidentialité.

Par ailleurs, un contrat moral s'établit en parallèle à partir dudit contrat, entre le/les coaché(s) ou l'équipe coachée, le coach et l'entreprise, et précise les objectifs de développement et résultats à atteindre ensemble. Le coaching s'exerce en veillant à la cohérence entre les intérêts des salariés concernés et ceux de l'entreprise.

3. Confidentialité / Restitution

Le coach s'astreint au secret professionnel sur l'ensemble des informations recueillies au cours de la mission. Les objectifs, les préconisations et ouvertures finales peuvent faire l'objet d'une restitution par le ou les coachés selon des modalités à définir au démarrage de la mission.

4. Adhésion du coaché

Le coaching ne peut se concevoir qu'avec l'adhésion du/des coaché(s). Le coach s'assure que le/les salarié(s) concerné(s) comprennent la nature du coaching et les termes de l'accord qu'il y a entre eux.

5. Refus de prise en charge d'une mission

Le coach peut refuser de prendre en charge un coaching pour des raisons propres à l'organisation, au demandeur ou à lui-même.

6. Mise en œuvre

Le coach définit et prend tous les moyens propres à l'atteinte des objectifs définis contractuellement et peut avoir recours à une expertise complémentaire. L'un des principes fondateurs du coaching est que le/les coaché(s) sont seuls maîtres de leurs décisions et des résultats que celles-ci entraînent.

7. Supervision

Tout coach de Syntec Coaching s'engage à recourir régulièrement à un superviseur, c'est-à-dire un pair ou un tiers compétent. Le Cabinet s'engage à lui fournir les moyens pour le faire.

8. Interruption de la mission

Dans le cas où le coach constaterait que les conditions de réussite de sa mission ne sont plus réunies, il s'autorise, en concertation avec l'entreprise, à interrompre la mission.

9. Ethique

Le coach s'interdit tout abus d'influence et reste spécifiquement dans le champ défini par le contrat. En aucun cas, il ne fait ou ne décide à la place du/des coaché(s). La finalité du coaching consiste à rechercher la meilleure autonomie et performance du/des coaché(s). Tout coach de Syntec Coaching s'engage à exercer son activité dans le respect de la diversité et lutte activement contre la discrimination sous toutes ses formes.

10. Recours

En cas de différend, la Direction du Cabinet, signataire de la Charte, s'engage à recevoir le coaché ou le représentant de l'entreprise en présence du coach et peut également faire appel au syndicat professionnel.

